

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SUMBER AGUNG SEMARANG

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



Oleh :

Nama : IE SIAUW DJIANG
NIM : 93.30.1491
NIRM : 93.6.111.02030.50041
Jurusan : Manajemen

PERPUSTAKAAN	
No. INV.	741 / EM / 00
Th. Angg.	Cat : ' ' TGL. 12 105 / 00
PARAP.	

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1999**

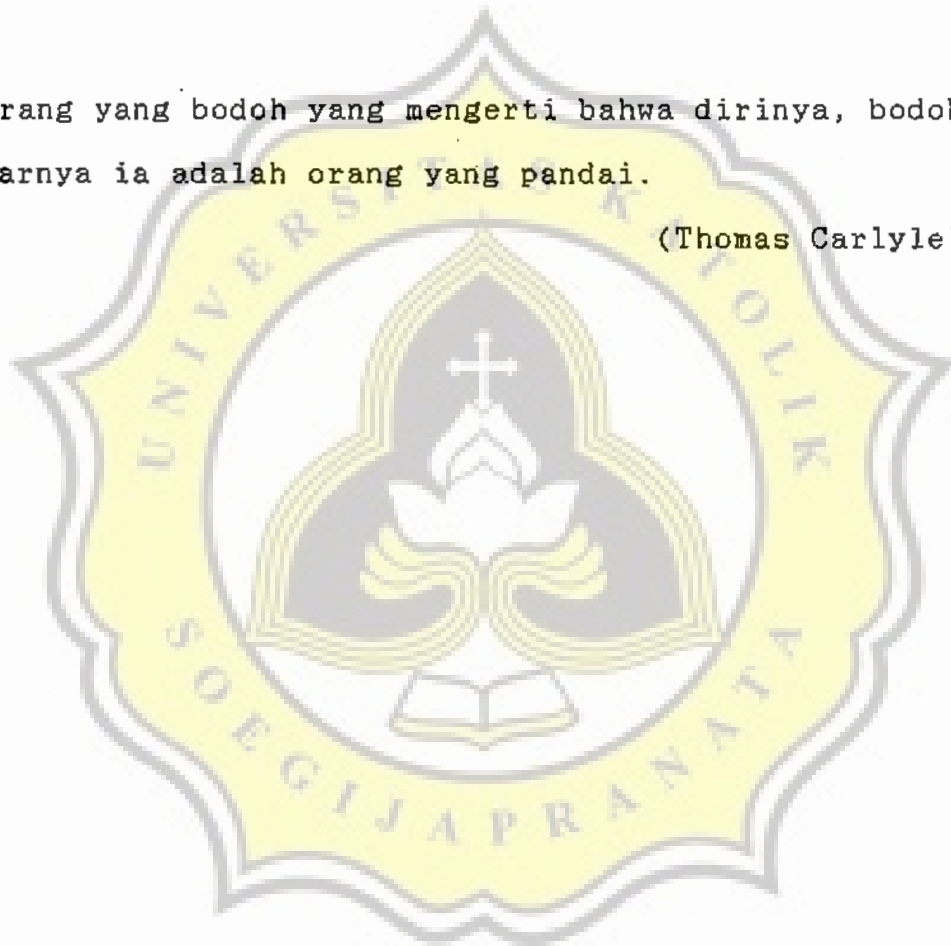
HALAMAN MOTTO

"Memang adalah lebih mudah berlari mengejar impian, harapan dan cita - cita daripada berhenti, karena bila berhenti maka orang akan menghadapi kenyataan"

(Pater Anthony de Mello, SJ)

"Seseorang yang bodoh yang mengerti bahwa dirinya, bodoh sebenarnya ia adalah orang yang pandai.

(Thomas Carlyle)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA PENYUSUN : IE SIAUW DJIANG
NOMOR INDUK MAHASISWA : 93.30.1491
N I R M : 93.6.111.02016.50041
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN CV. SUMBER AGUNG
SEMARANG

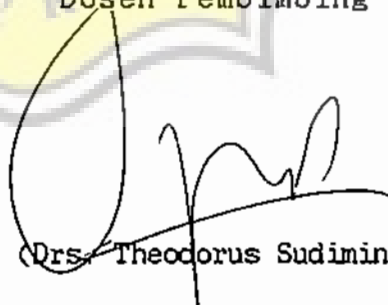
Semarang, September 1999

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



(Dra. Retno Yustini WP, MSI.)



(Drs. Theodorus Sudimin, MS.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SUMBER AGUNG
SEMARANG.

Telah diuji dan dipertahankan di hadapan para penguji pada tanggal 11 Desember
1999.



Koordinator Penguji

(DRA. B. IRMAWATI, MS)

Dekan

(Komala Inggawati, SE., MM)

A B S T R A K

Pada perusahaan industri, produksi merupakan hal yang utama. Agar produksi yang dihasilkan sesuai dengan permintaan konsumen, maka perlu adanya peningkatan kualitas kerja dan produktivitas agar tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat direalisasikan. Salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang amat penting dalam pencapaian produktivitas kerja adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia (SDM) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sangat penting, karena betapapun canggihnya peralatan, teknologi maupun besarnya modal yang digunakan, tetapi apabila sumber daya manusianya tidak mampu menanganinya secara efektif dan efisien maka akan menjadi sia-sia. Sumber daya di luar SDM jumlahnya lebih terbatas, seperti bahan baku (*raw material*) ataupun sumber daya alam secara keseluruhan (*natural resources*), modal maupun yang lainnya.

Masalah yang dihadapi CV. Sumber Agung adalah: "Terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan bagian bagian produksi pada CV. Sumber Agung Semarang". Masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut: seberapa jauh hubungan antara faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada CV. Sumber Agung?

Penelitian ini dilakukan di perusahaan botol plastik CV. Sumber Agung yang lokasinya di Jl. Brotojoyo Timur II/7 Semarang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara random/ tanpa pandang bulu secara sederhana, yaitu dilakukan dengan undian. Sampel dari penelitian ini sebanyak 60 orang yaitu $\pm 20\%$ dari 270 karyawan bagian produksi.

Jenis data yang diperlukan adalah data primer dan sekunder. Data primer dan sekunder diperoleh dengan cara interview dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan (pada taraf signifikan (α) = 5%) adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang cukup kuat dan signifikan antara faktor psikologik dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Sumber Agung Semarang.
2. Terdapat hubungan yang cukup kuat dan signifikan antara faktor sosial dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Sumber Agung Semarang.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor fisik dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Sumber Agung Semarang.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor finansial dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Sumber Agung Semarang.
5. Secara berturut-turut mulai dari yang terbesar hubungannya dengan kepuasan kerja adalah faktor fisik, faktor sosial, faktor psikologik dan yang terakhir

faktor finansial. Berarti semakin tinggi faktor-faktor tersebut maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

Saran-saran yang dapat diajukan adalah :

1. Berkenaan dengan faktor psikologik, keresahan karyawan dapat ditekan dengan kebijakan perlu diadakan KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) antara pihak perusahaan dengan perwakilan pekerja (SPSI) yang diketahui pihak Depnaker dan pihak manajemen perusahaan perlu memberikan pengarahan dan motivasi berkenaan dengan masa depan perusahaan di masa mendatang (yang menurut tanggapan karyawan tidak prospektif).
2. Berkenaan dengan faktor sosial, hubungan kerja antara sesama karyawan dapat ditingkatkan dengan tindakan formal yaitu selalu mengadakan koordinasi kerja setiap seminggu sekali pada setiap seksi dan tindakan secara non formal dengan mengadakan kegiatan *refreshing* bersama, baik dalam bentuk perjalanan wisata, arisan karyawan maupun dengan kegiatan olah raga. Hubungan kerja dengan atasan selain dengan melaksanakan kegiatan formal dan non formal, atasan dari karyawan yang bersangkutan perlu mengevaluasi gaya kepemimpinannya, apakah sudah efektif dalam memimpin anak buah, sehingga dapat menjadi pemimpin yang baik.
3. Berkenaan dengan faktor fisik, yaitu jenis pekerjaannya (sebagai karyawan bagian produksi), waktu kerja tidak diatur dengan baik, kebersihan ruangan, suhu ruangan dan penataan instalasi penerangan dapat ditingkatkan dengan kebijakan perusahaan perlu "membesarkan hati" karyawan bagian produksi, bahwa jenis pekerjaannya adalah cukup penting bagi keberhasilan perusahaan, waktu kerja perlu diatur dengan baik sesuai dengan peraturan kerja dari depnaker, kebersihan ruangan perlu ditingkatkan dengan meluangkan waktu kerja karyawan (15 menit sebelum jam 16.00 wib) untuk membersihkan ruangan, untuk lebih meningkatkan kesejukan suhu di ruang kerja maka jumlah ventilasi serta perlengkapan untuk menciptakan sirkulasi udara perlu ditambah, instalasi penerangan, khususnya penataan kabel dan instalasi listrik lainnya perlu diatur dengan baik.
4. Berkenaan dengan faktor finansial, pengaturan/ pemberian gaji perlu dilakukan dengan baik/adil dan sesuai dengan ketentuan UMR, pemberian upah lembur, pemberian tunjangan belum adil sesuai dengan spesifikasi jabatan, bentuk atau besarnya tunjangan serta pengaturan secara objektif tentang kenaikan jabatan/ promosi kerja maupun pelaksanaan kenaikan jabatan/ promosi kerja. Untuk memperbaiki sistem penggajiannya dapat dilaksanakan dengan memperhatikan kesesuaian dengan ketentuan UMR, keadilan dengan membedakannya gaji berdasarkan masa kerjanya, pendidikan, ketrampilan kerja maupun berat-ringannya pekerjaan yang dilaksanakan, pemberian upah lembur per jam dan pengaturan kenaikan jabatan/ promosi kerja maupun pelaksanaan kenaikan jabatan/ promosi kerja secara objektif.

KATA PENGANTAR

Skripsi yang berjudul "*ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KARYAWAN CV. SUMBER AGUNG SEMARANG*" ini berhasil disusun sebagai kewajiban penulis dalam rangka menyelesaikan program Sarjana (S1), oleh karena itu pertama-tama penulis panjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya.

Penulis sangat menyadari adanya keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga memerlukan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah sepantasnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Retno Yustini WP, MSI., selaku dosen pembimbing pertama dan Bapak Theodorus Sudimin, MS., selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
2. Bapak Soedarsomo selaku Pimpinan CV. Sumber Agung Semarang yang memberikan ijin penelitian dan data bagi penelitian ini.
3. Bapak/Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Soegijapranata Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini.

4. Rekan-rekan mahasiswa senasib sepenanggungan serta beberapa pihak lainnya yang telah banyak memberikan sumbangan pemikiran serta dorongan semangat bagi terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan untuk itu kritik dan saran dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi para pembaca.

Semarang, September 1999

Penulis

(IE SIAUW DJIANG)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 6
2.1. Landasasan Teori	6
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.	6
2.1.2. Kepuasan Kerja	7
2.1.3. Faktor-faktor yang Menimbulkan	
Kepuasan Kerja	9
2.2. Kerangka Pemikiran.....	14

2.3. Hipotesis.....	15
2.4. Definisi Operasional	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1. Objek Penelitian	18
3.2. Populasi dan Sampel	18
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	18
3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	20
3.5. Hasil Uji Validitas dan Relabilitas..	21
3.6. Metode Analisis Data	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	28
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan ...	28
4.1.2. Struktur Organisasi	30
4.1.3. Ketenagakerjaan	34
4.1.4. Proses Produksi	35
4.1.5. Produk yang Dihasilkan	40
4.1.6. Identitas Responden	41
4.2. Analisis Hasil Penelitian	44
4.2.1. Diskripsi Data	44
4.2.2. Analisis Kuantitatif	63
BAB V PENUTUP	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran-Saran	68

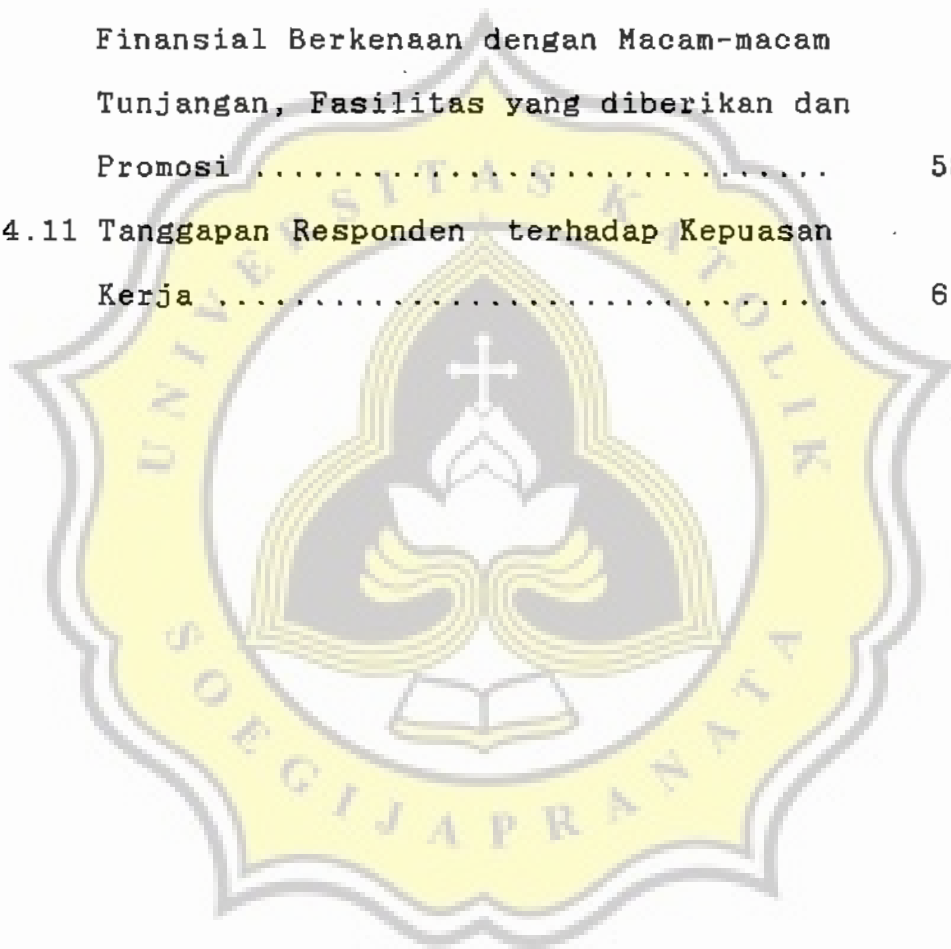
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1 Validitas Indikator Variabel Faktor Psikologis, Faktor Sosial dan Faktor Faktor Fisik	22
Tabel 3.2 Validitas Indikator Variabel Faktor Finansial dan Kepuasan Kerja	23
Tabel 4.1 Kontribusi Penjualan dari Masing-masing Kota Pada CV. Sumber Agung Tahun 1997.	41
Tabel 4.2 Umur dan Status Kawin	42
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden	43
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Faktor Psikologik	45
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Faktor Sosial	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Faktor Fisik Berkenaan dengan Jenis Pekerjaan, Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Perlengkapan Kerja dan Keadaan Ruangan	51
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Faktor Fisik Berkenaan dengan Suhu, Penerangan	

Pertukaran Udara dan Kondisi Kesehatan Karyawan	52
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Faktor Finansial Berkenaan dengan Sistem dan Besarnya Gaji dan Jaminan Sosial	57
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Faktor Finansial Berkenaan dengan Macam-macam Tunjangan, Fasilitas yang diberikan dan Promosi	58
Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan CV. Sumber Agung Semarang	31
Gambar 4.2 Aliran Proses Produksi pada Perusahaan Plastik CV. Sumber Agung Semarang ...	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 : Questioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3 : Hasil Perhitungan validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 : Hasil Korelasi rank Spearman

Lampiran 5 : Perhitungan t-hitung

Lampiran 6 : Tabel t-hitung

Lampiran 7 : Tabel r-kritis

